

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Perkembangan globalisasi dari tahun ketahun semakin cepat dan memberikan perubahan terhadap seluruh aspek kehidupan. Sektor perindustrian dan perdagangan merupakan aspek yang terus berkembang seiring dengan arus globalisasi yang semakin pesat dan untuk dapat beradaptasi maka perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja SDM. Menurut mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tahun 2016 juga merupakan penanda dimulainya era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA adalah bentuk kerjasama antar anggota negara-negara ASEAN yang terdiri dari Brunei, Filipina, Indonesia, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Singapura, Tailand, dan Vietnam. Melalui MEA yang diawali tahun 2016 terjadi pemberlakuan perdagangan bebas dikawasan ASEAN. Sebuah integrasi ekonomi dalam menghadapi perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN. MEA dirancang untuk mewujudkan wawasan ASEAN 2020. Jelas dengan diberlakukannya MEA mulai tahun 2016 ini persaingan usaha akan semakin sengit. Apakah pelaku usaha indonesia sudah siap dalam menghadapi persaingan yang teramat ketat selama MEA ini. Siap atau tidak siap, suka atau

tidak suka persaingan yang semakin ketat di era perdagangan bebas ini telah dimulai.

Beberapa persyaratan umum harus dimiliki sebuah negara agar produk barang dan jasa bisa bersaing antar negara ASEAN yakni negara-negara ASEAN haruslah mempersiapkan sumberdaya manusia (SDM) yang terampil, cerdas, dan kompetitif. Persaingan bisnis global dari tahun ketahun semakin ketat dengan berbagai macam jenis persaingan untuk merebut pasar terasa demikian ketat, persaingan dunia usaha/bisnis, persaingan bisnis global dari tahun ketahun kian ketat dengan berbagai macam jenis persaingan usaha. Kemampuan daya saing masyarakat dalam tuntutan globalisasi membuka peluang bisnis dunia untuk tumbuh menjadi makin berkualitas. Untuk mendorong daya saing perusahaan dalam menghadapi hal tersebut maka perlunya ditingkatkan kinerja pada SDM yang ada.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik, kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja (*corporate performance*) juga baik. Kinerja sdm akan baik bila iya memiliki skill (keahlian) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah

yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masadepan yang lebih baik Prawirosentono (1999)

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan uang cuti dan lain-lain Hariandja (2002). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Soehardi (2003) yang menyebutkan bahwa $P = f(M \times A)$ Performance (P) adalah Fungsi (F) perkalian antara motivation (M) dengan ability (A). Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wursanto (1989), tinggi rendahnya motivasi kerja diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja yang tinggi, antusias kerja, iklim organisasi, kebutuhan kreativitas, dan rasa kebanggaan system kompensasi yang memadai, terutam dalam hubungannya dengan motivasi kerja

karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Berdasarkan pendapat Hamalik (2005) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak(upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam satu organisasi. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relatif pendek.

CV. Metalindo Manunggal Karsa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perindustrian dan perdagangan. CV. Metalindo Manunggal Karsa melakukan pembuatan barang yang berbahan dasar stainless dan besi seperti pagar rumah, tangga besi, railing besi dan lain – lain sesuai dengan permintaan atau pesanan pembeli. Agar dapat menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan permintaan para pembeli, CV Metalindo Manunggal Karsa membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1

Produksi Stainless dan Besi CV. Metalindo Manunggal Karsa

Tahun 2012 – 2015

Tahun	produksi	(unit)	Nilai(rp)
	Stainless	Besi	
2012	2215	1210	3.567.992.120
2013	3209	2041	5.238.146.400
2014	2826	1892	4.814.862.315
2015	2725	1501	4.760.246.104

Sumber :*Data CV Metalindo Manunggal karsa tahun 2015*

Berdasarkan tabel produksi CV. Metalindo Manunggal Karsa dari tahun 2012 – 2015 diindikasikan bahwa jumlah produksi tahun 2012 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2013. Pada tahun 2012 produksi stainless dan besi sebesar 4227 unit sedangkan tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 5250 unit. Mulai dari tahun 2014 produksi CV. Metalindo Manunggal Karsa mengalami penurunan. Tahun 2014 produksi besi dan stainless

sebesar 4718 unit dan puncak penurunan terjadi pada tahun 2015, pada tahun 2015 produksi hanya sebesar 4226 unit.

Menurut manajer operasional CV. Metalindo Manunggal Karsa penurunan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun. Tingkat produksi pegawai tidak dapat memenuhi permintaan konsumen yang tinggi. Banyak produksi yang penyelesaiannya tidak tepat waktu. Selain itu, Menurut Manajer operasional, dalam kesehariannya masih banyak masalah kinerja pegawai yang ditemukan seperti para pegawai bekerja secara maksimal saat hanya diawasi oleh pemimpin, jika tidak diawasi para pegawai tidak bekerja secara sungguh – sungguh dan berakibat pada waktu penyelesaian yang terlambat. Menurut Manajer CV. Metalindo Manunggal Karsa masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja pegawai masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh gaji, yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Masalah lain yang dihadapi oleh CV. Metalindo Manunggal Karsa adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa dari tahun ke tahun terus meningkat, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel.2

Daftar Tingkat Absensi Pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa

Absensi	(%)
TAHUN	MANGKIR
2013	1,6
2014	2,1
2015	3,9

Tahun 2013 – 2015

Sumber :*Data CV Metalindo Manunggal Karsa tahun 2014*

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2013 – 2015 diindikasikan bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2013 sebesar 1,6%, tahun 2014 sebesar 2,1% dan 2015 sebesar 3,9%. Dari tabel tersebut, kinerja pegawai dari tahun ke tahun semakin menurun ini ditunjukkan dengan presentase mangkir yang meningkat setiap tahunnya. Dari hasil pra survey menurut Kepala Unit Produksi dan beberapa pegawai selain masalah motivasi, kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan di CV. Metalindo Manunggal Karsa menjadi salah satu penyebabnya. Kantor Metalindo Manunggal Karsa beralamat di Jalan IndustriI nomor 93 LIK, Kaligawe, Semarang. Daerah tersebut adalah salah satu daerah langganan banjir rob di Kota Semarang. Masalah yang muncul dari kompensasi kerja menurut Kepala Unit Produksi adalah pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Pegawai merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut beberapa pegawai, hal lainnya berkaitan dengan kompensasi, pegawai menuntut untuk diberi gaji yang

lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun selalu meningkat. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah “PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN YANG BERBASIS PADA KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN PELATIHAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI” (studi pada CV Manunggal Karsa).

1.2 Rumusan Masalah

Selama kurun waktu beberapa tahun terakhir, terjadi adanya penurunan penjualan, yaitu pada tahun 2013-2015, hal ini mengindikasikan kinerja yang belum optimal. Berdasarkan permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga terjadi penjualanbisa meningkat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan mengenai teori yang didapat selama proses belajar dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
 - b. Bagi Civitas Akademika, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Manunggal Karsa dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi, motivasi dalam hubungannya dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.